



STATUT PRATIQUE

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le régime indemnitaire : le cadre juridique général

Fiche 1 – Définitions

Fiche 2 – Les grands principes du régime indemnitaire

Fiche 3 – Les acteurs du régime indemnitaire

Fiche 4 – Les critères d'attribution du régime indemnitaire

Fiche 5 – Les conditions de maintien ou de suppression en cas d'absence

Fiche 6 – La gestion du régime indemnitaire

AOÛT 2022

Un élément facultatif de la rémunération

Après service fait, en plus des éléments obligatoires de la rémunération, l'agent territorial peut bénéficier des primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

Art L. 712-1 4° – Code général de la fonction publique

Contrairement au montant du traitement qui est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé, le régime indemnitaire est un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération obligatoires, qui est versé en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute, dans le cadre des fonctions définies par le statut particulier dont il relève.

Le régime indemnitaire peut tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel, et, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

Art L. 714-5 – Code général de la fonction publique

Seule une délibération peut prévoir le versement des primes et indemnités. Ainsi, la mise en place d'un régime indemnitaire relève du principe de libre administration des collectivités territoriales, contrairement aux éléments de rémunérations obligatoires.

Art L. 712-1 4° – Code général de la fonction publique

Art L. 714-4 – Code général de la fonction publique

Une variété de primes et indemnités

Le régime indemnitaire désigne l'ensemble des primes et indemnités.

Cependant, il n'existe pas de classification officielle des primes et indemnités.

Toutefois, elles peuvent être regroupées de la manière suivante :

Primes et indemnités liées aux fonctions, sujétions, contraintes professionnelles	Primes et indemnités liée à la manière de service	Primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais
• Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise du RIFSEEP • Indemnités pour travail normal de nuit • Prime de responsabilités des emplois administratif de direction • Indemnité de permanence • Etc...,	• Complément de traitement indiciaire du RIFSEEP • Etc...,	• Indemnité de frais de déplacement • Indemnité pour changement de résidence administrative • Etc...,

(tableau non exhaustif).

Remarque :

Il convient de noter que depuis le 1^{er} juin 2014, le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tend à devenir progressivement l'outil indemnitaire de référence dans la Fonction Publique Territoriale, dès que les corps de référence dans la Fonction Publique d'Etat en bénéficient.

Article L. 714-4 et article L ; 714-5 – Code général de la fonction publique

Toutefois, des primes et indemnités spécifiques sont cumulables avec ce dernier.

Article 5 – Décret n° 2014-513 du 20.05.2014

Arrêté du 27.08.2015

Les agents dont le régime indemnitaire n'est pas fixé par équivalence avec la Fonction Publique d'Etat, à savoir les cadres d'emplois de la filière médico-sociale, de la police municipale et des gardes-champêtres bénéficient d'un régime indemnitaire propre.

Article L. 714-10 – Code général de la fonction publique

Article L. 714-13 – Code général de la fonction publique

Le régime indemnitaire et le rapport social unique

Par ailleurs, les données propres à chaque collectivité concernant les primes et les indemnités doivent figurer dans le rapport social unique, ainsi que la base de données sociales.

Art 1^{er} II 5° c – Décret n° 2020-1493 du 31.11.2020

Le régime indemnitaire est régi par plusieurs principes qui sont :

- Le principe de la libre administration
- Le principe de parité
- Le principe de légalité

Le principe de libre administration des collectivités territoriales

En application du principe de libre administration des collectivités territoriales, les organes délibérants peuvent décider de mettre en place un régime indemnitaire.

[Art 72 – Constitution du 4 octobre 1958](#)

[Art L. 714-4 – Code général de la fonction publique](#)

[Art 1^{er} I et 2 – Décret n° 91-875 du 06.09.1991](#)

Il en résulte 3 conséquences :

- Il n'appartient plus aux services de l'Etat de lister les textes pouvant être utilisés par les collectivités territoriales et les établissements publics relevant de la fonction publique territoriale pour leur régime indemnitaire, cela relève de la compétence de l'organe délibérant ;
- Pour assurer une unité en matière indemnitaire, le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 a donc été publié pour établir des tableaux d'équivalence entre les corps de la fonction publique d'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ;
- Dans la limite du régime indemnitaire des agents de la fonction publique d'Etat, les organes délibérants déterminent le régime indemnitaire tant pour les éléments qui le constituent (nature et montant) que pour les conditions de son attribution (modulation, critères d'attribution, condition de maintien ou non en cas d'absence...).

Le principe de parité

Bien que la mise en place du régime indemnitaire relève de la compétence exclusive des organes délibérants, il ne peut pas être plus favorable que celui prévu pour les agents de la fonction publique d'Etat.

[Art L. 714-4 – Code général de la fonction publique](#)

[Art 1^{er} I alinéa 1 – Décret n° 91-875 du 06.09.1991](#)

Afin de respecter ce principe de parité, les annexes 1 et 2 du décret n° 91-875 ont fixé des tableaux d'équivalence entre les corps de la fonction publique d'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, afin d'identifier les primes et indemnités pouvant s'appliquer à chaque cadre d'emplois.

Exemple : le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux peut bénéficier des primes et indemnités applicables au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés).

Les primes et indemnités applicables dans la fonction publique d'Etat constituent un plafond que les organes délibérants des collectivités territoriales ne peuvent pas dépasser.

[Art 1^{er} alinéa 1 – Décret n° 91-875 du 06.09.1991](#)

Rappel :

Depuis le 1^{er} mars 2020, des tableaux d'équivalence figurants à l'annexe 2 ont été mis en place. Toutefois, il ne s'agit que de tableaux d'équivalence provisoires, ils ne remplacent pas les tableaux d'équivalence historiques fixés par l'annexe 1.

De plus, ils ne sont valables que pour le déploiement du RIFSEEP. Du fait de l'absence de publications des arrêtés d'adhésion au RIFSEEP concernant certains corps de la fonction publique d'Etat, des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ne pouvaient donc pas bénéficier du RIFSEEP. Avec cette annexe 2, cela n'est plus le cas.

S'agissant des autres primes et indemnités, les tableaux d'équivalence historique figurant à l'annexe 1 sont toujours applicables.

Article 1^{er} II – Décret n° 91-875 du 06.09.1991 suite à la publication du décret n° 2020-182 du 27.02.2020

Annexe 2 – Décret n° 91-875 du 06.09.1991

Les conséquences du principe de parité

Une prime qui n'existe pas pour un corps de référence de la fonction publique d'Etat ne peut être instituée dans la fonction publique territoriale, sauf si un texte spécifique le prévoit, comme c'est le cas pour la prime de responsabilités des emplois de direction, l'indemnité spéciale mensuelle de fonctions des agents, des chefs de service et des directeurs de police municipale, etc...

En application du principe de libre administration des collectivités territoriales, l'organe délibérant n'a pas l'obligation de mettre en place toutes les primes qui existent pour un corps de la fonction publique d'Etat. Néanmoins, s'il souhaite mettre en place des primes et indemnités pour les agents territoriaux, il doit appliquer celles qui existent dans la fonction publique d'Etat. La règle du renvoi à un corps de référence de la fonction publique d'Etat vaut en effet pour toutes les primes et indemnités.

Les exceptions au principe de parité

• Les avantages collectivement acquis

Suite à la publication de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996, les avantages collectivement acquis ne sont plus soumis au principe de parité, ils sont donc versés en plus du régime indemnitaire.

Art L. 714-11 – Code général de la fonction publique

Les avantages collectivement acquis sont souvent appelés « prime de fin d'année », « prime de 13^{ème} mois », etc...

Toutefois, ce versement pour être légal doit remplir certaines conditions.

○ Avoir été collectivement acquis et être un complément de rémunération

Le fait qu'un avantage ait été versé à certains agents occasionnellement ne suffit pas à dire qu'il a été collectivement acquis.

CAA Paris 01PA00545 du 08.12.2004

Les primes, gratifications, indemnités doivent être budgétisées en tant que complément de rémunération et versées directement à l'agent, et non par l'intermédiaire d'un organisme. A titre d'exemple, les prestations d'actions sociales ne sont pas considérées comme des compléments de rémunération.

○ Avoir été créé et mis en place avant la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Pour continuer à être versés, les avantages collectivement acquis doivent avoir :

- été mis en place par délibération avant la publication de la loi n° 84-53 ;
- pris en compte dans le budget de la collectivité ;
- maintenus au profit de l'ensemble des agents.

Art L. 714-11 alinéa 1 – Code général de la fonction publique

Ces avantages peuvent être maintenus à titre individuel lors de l'affectation d'un agent :

- d'une collectivité territoriale vers un établissement public qui lui est rattaché, par délibération de l'organe délibérant de l'établissement public dans lequel l'agent est affecté ;
- d'un établissement public vers sa collectivité territoriale de rattachement, par délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité dans laquelle l'agent est affecté.

Art L. 714-11 alinéa 2 – Code général de la fonction publique

Il est également possible :

- si l'organe délibérant d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) le décide, de maintenir, à titre individuel, au profit des agents affectés dans cet établissement, lesdits avantages dont ils bénéficiaient au titre de l'emploi qu'ils occupaient antérieurement dans une commune membre de l'EPCI ;
- si l'organe délibérant d'un syndicat mixte le décide, de maintenir, à titre individuel, au profit des agents affectés dans des syndicats mixtes, lesdits avantages dont ils bénéficiaient au titre de l'emploi qu'ils occupaient antérieurement dans une commune ou un EPCI qui est membre de ce syndicat.

Art L. 714-12 – Code général de la fonction publique

• Certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale

Certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ont été expressément exclus du principe de parité avec la fonction publique d'Etat par des dispositions législatives ou réglementaires :

- Les cadres d'emplois de la police municipale et de gardes champêtres
Art L. 714-13 – Code général de la fonction publique
- Les cadres d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels
Art L. 415-5 al 2 – Code général de la fonction publique
Art 6-1 à 6-7 – Décret n°90-850 du 25.09.1990
Arrêté du 09.12.1988
- Certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale dont la liste est fixée par décret peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire fixé par décret (en attente de publication).
Art L. 714-10 – Code général de la fonction publique
- Les cadres d'emplois dont le régime indemnitaire n'a pas été publié, comme c'est le cas pour les agents non intégrés
Les agents non intégrés dans un cadre d'emplois ne peuvent donc pas se voir appliquer les primes et indemnités applicables pour un corps d'équivalence de la fonction publique d'état. Ils bénéficient alors du régime indemnitaire qui leur est propre et des avantages collectivement acquis au titre de l'article L 714-11 du code général de la fonction publique.

• Le maintien à titre individuel en application des dispositions réglementaires antérieures

A titre individuel, un agent territorial peut voir son régime indemnitaire maintenu dans 2 hypothèses :

- soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires du régime indemnitaire des services de l'Etat servant de référence ;
- soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont le fonctionnaire concerné est titulaire.

Art L. 714-8 – Code général de la fonction publique

• Le maintien à titre individuel en cas de changement d'employeur en application d'une réorganisation dans le cadre de l'intercommunalité

Dans tous les cas où des agents changent d'employeur en application d'une réorganisation prévue à la cinquième partie du code général des collectivités territoriales, à savoir la partie relative à la coopération locale et qui concerne plus particulièrement l'intercommunalité (transfert de compétence, service

commun, création d'une commune nouvelle, dissolution d'un syndicat de commune, etc...), ils conservent, s'ils y ont intérêt :

- le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable
- ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application de l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique

Art L. 714-9 – Code général de la fonction publique

Art L 5111-7 I – Code général des collectivités territoriales

Dans cette situation, le caractère favorable s'apprécie dans sa globalité et non avantage par avantage.
CAA Marseille 20MA04729 du 17.03.2022

A retenir :

Ce maintien, à titre individuel, porte sur le niveau de rémunération dont bénéficiait l'agent mais n'implique pas, au sein de la structure nouvelle, le maintien des différentes primes et indemnités en vigueur dans les anciennes structures dont les agents sont issus.

QE 23165 JO du Sénat 08.12.2016 page 5369

Point 13 page 6 de la FAQ DGCL sur le RIFSEEP du 03.10.2019.

L'indemnité de mobilité éventuellement versée suite à la réorganisation de service précitée échappe au principe de parité.

Art L. 5111-7 I – Code général des collectivités territoriales

Art L. 714-9 – Code général de la fonction publique

Décrets n° 2015-933 et n°2015-934 du 30.07.2015

• **Les primes qui font l'objet de textes particuliers**

Certaines primes, bien qu'existant également dans la fonction publique d'Etat, sont mises en œuvre par des textes propres à la fonction publique territoriale. Ainsi, ces derniers doivent être utilisés par les organes délibérants pour la mise en œuvre de ces primes.

Exemples :

- Prime spéciale d'installation
Décret n°90-938 du 17.10.1990
- Prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics
Décret n° 2012-624 du 03.05.2012
- Etc,

• **Les primes qui n'ont pas d'équivalent dans la fonction publique d'Etat**

Ces primes sont propres à la fonction publique territoriale et elles n'ont pas d'équivalent dans la fonction publique d'état, notamment parce que certaines fonctions n'existent pas au sein de cette dernière.

Exemples :

- Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
Décret n°88-631 du 06.05.1988
- Indemnité forfaitaires complémentaires pour élections
Décret n° 86-252 du 20.02.1986
Décret n° 2002-63 du 14.01.2002
- Etc...

Le principe de légalité

Le principe selon lequel : « il n'y a pas de primes sans textes » est issu de la règle qui prévoit qu'en plus des éléments obligatoires de rémunération, les agents territoriaux peuvent prétendre aux : « primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire ».

Art L. 712-1 4° – Code général de la fonction publique

Comme évoqué ci-dessus s'agissant du principe de parité, les dispositions législatives ou réglementaires qui prévoient des primes et des indemnités, peuvent être des textes applicables à la fonction publique d'Etat et des textes propres à la fonction publique territoriale.

L'autorité territoriale et l'organe délibérant ne disposent d'aucun pouvoir normatif leur permettant de créer une prime. Leur compétence est strictement encadrée par les textes.

CE 77175 du 28.11.1990 / Dpt du Loir et Cher

CE 150025 du 14.06.1995 / Commune de Toulon

CE 106984 du 18.06.1993 / M.X

En outre, si une prime est créée par une loi qui prévoit la publication d'arrêtés ministériels pour les corps d'équivalence de la fonction publique d'Etat, une délibération ne peut pas la mettre en place tant que ces arrêtés ne sont pas publiés.

CAA Nancy 13NC02170 du 04.12.2014

Exemples :

- Impossibilité de créer une prime exceptionnelle destinée à rémunérer une mission ponctuelle à caractère exceptionnel si une telle prime n'existe pas au sein de la fonction publique d'Etat.

QE 15568 et QE 16075 JO Sénat du 27.08.2015 page 2030

- Impossibilité d'octroyer aux agents territoriaux une indemnité de départ en retraite. La reconnaissance de la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail d'un agent proche de l'âge de départ à la retraite peut se faire par le complément indemnitaire annuel (CIA) du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

QE 38145 JO AN du 08.06.2021 – page 4729

La seule exception au principe de légalité concerne les avantages collectivement acquis pris en application de l'article L 714-11 du code général de la fonction publique (voir paragraphes précédents).

En pratique :

Dès lors qu'un texte instituant une prime ou une indemnité est supprimé, les délibérations y faisant référence n'ont plus de base légale et le versement de ces dernières devient illégal.

Les organes délibérants doivent donc mettre à jour leur délibération au fur et à mesure des modifications législatives et/ou réglementaires impactant le régime indemnitaire de la FPT.

L'assiette

L'assiette d'une prime donnée sera calculée en prenant en compte les seuls emplois budgétaires réellement pourvus.

Art 2 al 2 – Décret n° 91-875 du 06.09.1991

Les règles de cumul

Les règles de cumul sont prévues par les textes mettant en place les primes. L'organe délibérant ne peut pas les modifier, il est tenu de les respecter.

Exemple : Le RIFSSEP n'est pas cumulable avec des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

Art 5 – Décret n° 2014-513 du 20.05.2014

Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSSEP dans la fonction publique de l'Etat

Les cotisations

Le principe

	RAFP	CSG CRDS	Cotisation Sécurité Social	Cotisation retraite	Impôts
Fonctionnaires CNRACL	X	X			X
Fonctionnaires IRCANTEC et contractuels de droit public		X	X	X	X

Art 2 – Décret n° 2004-569 du 18.06.2004

Art 76 I – Loi n° 2003-775 du 21.08.2003

Les exonérations relatives aux heures supplémentaires et heures complémentaires

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les heures supplémentaires et complémentaires sont soumises aux cotisations suivantes.

	RAFP	CSG CRDS	Cotisation Sécurité Social	Cotisation retraite	Impôts
Fonctionnaires CNRACL		X			
Fonctionnaires IRCANTEC et contractuels de droit public		X	X		

S'agissant de l'exonération d'impôts sur le revenu, les heures supplémentaires et complémentaires accomplies depuis le 1^{er} janvier 2019 sont exonérées dans la limite de 5 000€ par an.

Art 81 quater I – Code général des impôts

Art L. 241-17 – Code de la sécurité sociale

Décret n° 2019-133 du 25.02.2019

Le rôle de la négociation collective

Au titre de la négociation collective dans la fonction publique, ce n'est pas l'ensemble du régime indemnitaire qui peut être abordé, mais seules les modalités de mises en œuvre du régime indemnitaire. Sous réserve de remplir les conditions relatives aux accords et à la procédure de la négociation collective, un accord sur les points précités peut être conclu.

Art L. 222-3 11° – Code général de la fonction publique

QE 38145 du 08.06.2021 JO AN page 4729

Le rôle du comité technique

Jusqu'au 1^{er} janvier 2023, le comité technique reste compétent pour donner un avis préalable sur les projets de délibération des collectivités territoriales et établissements publics relatifs aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents.

Art 33 4° – Loi n° 84-53 du 26.01.1984

Art 7 I 4° – Ordonnance n° 2021-1574 du 24.11.2021

Rappel :

A compter du 1^{er} janvier 2023, le comité social territorial sera compétent pour donner un avis préalable sur les projets de décisions des collectivités territoriales et des établissements publics relatifs aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire.

Article 7 II – Ordonnance n° 2021-1574 du 24.11.2021

Article L 253-5 6° – Code général de la fonction publique version en vigueur au 01.01.2023

En pratique :

Aucun texte ne vient fixer une liste des documents qui doivent être transmis au comité technique. Dès lors, il convient de vérifier si le règlement intérieur de cette instance a prévu une telle liste. Si tel n'est pas le cas et sous réserve des dispositions relatives à la communication des documents aux membres du comité technique, il convient de transmettre à ses membres, l'ensemble des documents leur permettant de donner leur avis en toute connaissance de cause (exemples : rapport de présentation, projet de délibération, tableau récapitulatif des montants, etc...).

Le rôle de l'organe délibérant

Le principe

L'assemblée délibérante est seule compétente pour mettre en place le régime indemnitaire.

Art L. 714-4 – Code général de la fonction publique

L'organe délibérant ou le conseil d'administration fixe, dans les limites du principe de parité avec la fonction publique d'Etat :

- la nature,
- les conditions d'attribution (critères d'attribution, modulation en cas d'absence...),
- et le taux moyen des primes et indemnités.

L'organe compétent fixe, notamment, la liste des emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires versées dans les conditions prévues pour leur corps de référence de la fonction publique d'Etat.

[Art 2 – Décret n°91-875 du 06.09.1991](#)

Pour la détermination du montant des indemnités sont seuls pris en compte les emplois inscrits au budget de la collectivité ou de l'établissement effectivement pourvus.

[Art 2 al 2 – Décret n° 91-875 du 06.09.1991](#)

En conséquence et sous réserve de respecter le principe de parité, l'organe délibérant peut décider :

- d'instituer un régime indemnitaire ou non ;
- d'instituer une ou plusieurs primes ;
- de les instituer aux taux maximums ou non fixés par les textes ;
- de reprendre à l'identique les critères d'attribution du texte ou non ;
- de fixer des conditions de maintien du versement des primes et indemnités en cas d'absences ;
- etc...

[QE 00255 du JO du Sénat du 03.01.2008 - page 28](#)

L'organe délibérant n'est pas tenu d'appliquer un régime indemnitaire identique à celui de la fonction publique d'Etat, il a d'ailleurs la possibilité de subordonner le bénéfice de ce dernier à des conditions plus restrictives que celles qui sont applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

[CE 312506 du 07.06.2010](#)

L'assemblée délibérante n'est pas tenue non plus par le minimum prévu par les textes applicables à la fonction publique de l'Etat.

[QE 00255 du JO du Sénat du 03.01.2008 - page 28](#)

Afin de pouvoir vérifier que le régime indemnitaire mis en place respecte les différents principes le régissant, les modalités de sa mise en œuvre doivent être déterminées précisément.

A été considérée comme illégale une délibération qui prévoit le versement des primes et indemnités en fixant seulement un taux moyen, sans critères d'attribution expressément définis.

[CAA Bordeaux 02BX00257 du 28.03.2006](#)

Le régime indemnitaire étant un élément facultatif de la rémunération, l'organe délibérant peut également décider de le supprimer pour l'avenir et ainsi abroger une ou plusieurs primes qui étaient mises en place par une précédente délibération.

[CAA Bordeaux 04BX01141 du 19.03.2007](#)

Les exceptions

Dans certaines situations l'organe délibérant doit maintenir, s'ils y ont intérêts :

- le régime indemnitaire des agents
- ainsi que les avantages collectivement acquis

Voir à partir de la Fiche 2 2/6 « Les exceptions au principe de parité »

En pratique :

Dans le cas où un agent concerné par une des réorganisations de service précitées décide de conserver son régime indemnitaire précédemment perçu, alors que les montants de référence dans la délibération de l'employeur d'accueil ne permettent pas ce maintien, une nouvelle délibération doit être prise afin de les modifier tout en respectant les plafonds indiqués pour la fonction publique d'Etat.

Les limites : le principe de parité et le principe de légalité

L'assemblée délibérante ou le conseil d'administration doivent respecter l'ensemble des règles fixées en application des principes de parité et de légalité précédemment cité.

Voir Fiche 2 : Les grands principes

En résumé et à titre d'exemple, voici une liste non exhaustive des pouvoirs de l'organe délibérant en matière de régime indemnitaire :

Ce que la délibération peut modifier	Ce que la délibération ne peut pas modifier
- Les bénéficiaires - Une ou plusieurs primes et indemnités - Les taux tout en respectant les plafonds prévus pour la fonction publique d'Etat - Les critères d'attribution - Les conditions de maintien ou de suspension du régime indemnitaire en période d'absence - La périodicité de versement des primes et indemnités (mensuelle, trimestrielle, etc...) - Une clause de revalorisation lorsque les montants de la fonction publique d'Etat sont modifiés - La date d'effet de l'entrée en vigueur des règles qu'elle fixe - Montant antérieurement garanti	- Les références juridiques « visas » - Les agents exclus - La répartition des compétences entre l'organe délibérant et l'autorité territoriale - Les règles de maintien ou de suspension du versement des primes et indemnités prévues par les textes (ex : jour de carence...) - La nature des primes (principe de légalité) - Versement proratisé selon le temps de travail des agents - Les règles de cumul avec les autres primes

Le rôle de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale est seule compétente pour attribuer le régime indemnitaire dans les limites des règles fixées par la délibération.

[Art 2 al 3 – Décret n° 91-875 du 06.09.1911](#)

Elle est liée par les termes de la délibération. Ainsi, dans la limite des taux moyens, du crédit global et des modalités de répartition fixées par délibération, l'autorité territoriale va attribuer le montant individuel du régime indemnitaire à chaque agent.

Si la délibération peut fixer des critères d'attribution susceptibles de conditionner l'appréciation par l'autorité hiérarchique des attributions individuelles, elle ne peut pas directement en fixer les montants.

[CE 116273 du 22.03.93 – Commune de Guignen](#)

Si la délibération ne fixe aucun critère de modulation, l'autorité hiérarchique est liée par les termes du texte de référence.

L'étendue du pouvoir de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale n'est pas tenue d'attribuer un régime indemnitaire à un agent même s'il fait partie des agents potentiellement bénéficiaires, malgré l'existence d'un coefficient minimum dans la délibération, s'il ne satisfait pas aux critères d'attribution prévus dans la délibération.

[CE 372434 du 29.12.2014](#)

L'autorité territoriale ne peut réduire le montant d'une indemnité sur un critère autre que celui prévu par la délibération. A titre d'exemple, elle ne peut pas supprimer en totalité le montant d'une prime liée à des sujétions spéciales en raison du fait que l'agent refuse d'exécuter certaines tâches.

CAA Lyon 91LY00070 du 18.02.1992

S'agissant du montant à attribuer, le pouvoir de l'autorité territoriale lui permet, en s'appuyant sur les critères d'attribution fixés par la délibération, de l'établir en-dessous du taux moyen, et même jusqu'au taux nul, dès lors que la délibération n'a pas fixé de taux minimum.

CE 270487 du 27.07.2005

En outre, lorsqu'une nouvelle délibération prévoit de nouvelles modalités de versement du régime indemnitaire, l'autorité territoriale est tenue de la respecter et d'appliquer le régime indemnitaire issu de cette dernière.

CE 304759 du 17.03.2010

Par ailleurs, elle ne peut pas motiver la diminution ou le refus de versement du montant du régime indemnitaire :

- par un souci d'harmonisation avec des coefficients individuels appliqués à l'ensemble des agents du corps

CAA Nantes 20NT00919 du 16.03.2021

- par une absence de crédits disponibles

CE 304759 du 17.03.2010

CAA Nancy 19NC01720 du 17.11.2020

La décision de l'autorité territoriale

Si le texte précise bien qu'il appartient à l'autorité territoriale de fixer le montant individuel du régime indemnitaire, dès lors :

- pour les agents fonctionnaires titulaires et stagiaire, un arrêté d'attribution individuelle est nécessaire ;
- pour les agents contractuels de droit public, le contrat d'engagement et d'éventuels avenants doivent mentionner le régime indemnitaire.

Art 3 al. 3 – Décret n° 88-145 du 15.02.1988

CAA Douai 20DA00843 du 11.03.2021

Par ailleurs, cette décision, ainsi que la délibération mettant en place le régime indemnitaire font partie de la liste des pièces justificatives des dépenses des collectivités territoriales, des établissements publics locaux et des établissements publics de santé.

Art D. 1617-19 – Code général des collectivités territoriales

Annexe I – Article rubrique 2 du personnel point 210223 - Code Général des Collectivités Territoriales

La décision accordant un avantage financier est considérée comme une décision créatrice de droits même si l'avantage accordé n'aurait pas dû l'être.

CE 223041 du 06.11.2002 / Mme S.

CAA Marseille 19MA01468 du 04.05.2021

A retenir :

Cette règle ne concerne que la décision initiale qui accorde le régime indemnitaire et non les mesures périodiques par lesquelles il est procédé au paiement de ce dernier.

Conclusions du Commissaire du Gouvernement pour l'arrêt du 06.11.2002, Mme S.

Le régime indemnitaire n'étant pas un avantage acquis, dès lors qu'un agent ne remplit plus les conditions pour y prétendre le montant de ce dernier peut être diminué ou supprimé.

Dans ce cas, la décision abrogeant le régime indemnitaire devra être motivée selon les dispositions relatives à la motivation des actes administratifs.

Art L. 211-1 à L 211-6 – Code des relations entre le public et l'administration

CAA Marseille 17MA01471 du 13.11.2018

Les agents

Les agents bénéficiaires

Peuvent bénéficier des primes et indemnités existant dans la fonction publique territoriale, sous réserve de remplir les conditions pour y prétendre :

- Les agents fonctionnaires titulaires
[Art L. 712-1 4° – Code général de la fonction publique](#)
- Les agents stagiaires
[CAA Lyon 18LY03366 et 18LY03349 du 13.02.2020](#)
- Les agents contractuels de droit public sous réserve de remplir les conditions suivantes :
 - o qu'une délibération le prévoit expressément ;
 - o que les agents concernés exercent des tâches ou missions comparables à des fonctionnaires de l'Etat ou territoriaux à qualification et expérience professionnelle équivalentes ou, à défaut, compte tenu des fonctions occupées et de la qualification de l'agent ;
[Point 9 page 4 de la FAQ de la DGCL du 03.10.2019 sur le RIFSEEP](#)
[CAA de Marseille 21MA03212 du 30.11.2021](#)
- Les agents sur des emplois spécifiques
[QE 64279 – JO AN 29.04.1985 page 1942](#)
- Les agents sur des emplois de collaborateurs de cabinet
[Art 7 – Décret n° 87-1004 du 16.12.1987](#)
- Les agents à temps partiel
[Art L. 612-5 al. 1 – Code général de la fonction publique](#)
- Les agents à temps non complet
[Art L. 613-3 – Code général de la fonction publique](#)

Rappel :

Pour les agents à temps partiel et à temps non complet, le montant des primes et indemnités sera proratisé au regard du temps de travail affecté au poste.

[Article L. 612-5 al 1 et L. 613-3 – Code général de la fonction publique](#)

Les agents exclus

Ne peuvent pas bénéficier du régime indemnitaire de la fonction publique territoriale :

- Les agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés (vacataires, collaborateurs occasionnels.)
[Art 1^{er} al 8 – Décret n° 88-145 du 15.02.1988](#)
- Les agents contractuels de droit privé : (apprentis, contrats parcours emploi-compétences,) [CAA Douai 01DA00168 du 30.12.2003](#) [Préfet de l'Oise c/ Communauté de communes du Clermontois](#)

- Les assistants maternels et les assistants familiaux

Toutefois, pour ces agents, le juge administratif a admis la légalité d'une délibération prévoyant le versement d'un complément de rémunération sous forme d'une « prime d'ancienneté mensuelle » ou d'une « prime exceptionnelle » sans référence à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984

[CE 107209 du 03.05.1995 – Commune de Villepinte](#)

[CE 134325 du 20.03.1996 – Ville de Nanterre](#)

L'exclusion dans la délibération d'une catégorie d'agents pouvant prétendre à une prime doit être justifiée par une circonstance particulière

[CE 127777 du 14.04.1995 Commune de Plessis Tréville](#)

Les critères d'attribution

L'objectif des critères d'attribution

Les critères d'attribution vont permettre à l'autorité territoriale de faire varier le montant du régime indemnitaire lors de l'attribution individuelle à chaque agent.

Hormis ceux prévus par les textes, ils sont définis par l'organe délibérant et doivent respecter le principe de parité avec la fonction publique d'Etat.

Art 2 – Décret n° 91-875 du 06.09.1991.

Le choix des critères d'attribution

Les critères doivent donc être expressément prévus dans la délibération pour être applicables.

Art L. 714-4 – code général de la fonction publique

Rappel :

Les régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel et, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

Article L. 714-5 – Code général de la fonction publique

La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents.

Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service

Article L. 713-1 – Code générale de la fonction publique

L'organe délibérant peut donc :

- décider d'utiliser uniquement les critères prévus dans les textes

CE 154766 du 06.10.1995

- fixer des critères d'attribution lorsque les textes n'en prévoient pas

Exemple : cas de l'indemnité spéciale de fonctions des policiers municipaux

QE 83495 du JO AN du 28.03.2006 page 3366

- fixer des critères différents en plus de ceux prévus par les textes de référence

Cette possibilité permet de prendre en compte les critères du texte mais également d'en fixer d'autres.

Toutefois, cela ne permet pas :

- que l'organe délibérant instaure des critères permettant aux fonctionnaires territoriaux de bénéficier d'un régime indemnitaire plus favorable que celui de l'Etat

CAA Bordeaux 97BX00169 du 28.05.2001

- de supprimer des critères prévus par les textes de référence

CE 164942 du 04.05.1998

La modulation des montants doit pouvoir être légalement fondée, par des conditions différentes d'exercice des fonctions ou sur les nécessités de bon fonctionnement du service ou la manière de servir.

CE 312506 du 07.06.2010

CAA Marseille 17MA04490 du 02.04.2019

Hormis ceux prévus dans les textes, il n'existe aucune liste de critères d'attribution fixés par la réglementation.

Les limites dans le choix des critères d'attribution

La sanction disciplinaire

La diminution automatique de régime indemnitaire en cas de faute disciplinaire ne fait pas partie de la liste des sanctions disciplinaires.

Art L. 533-1 – Code général de la fonction publique

De plus, il est illégal d'instituer une diminution automatique du régime indemnitaire dès lors que l'agent a commis une faute disciplinaire car cela revient à ne pas respecter :

- les règles disciplinaires et de garantie des droits de la défense (communication du dossier notamment)
- le principe non bis in idem (impossibilité de sanctionner plusieurs fois les mêmes faits)
- l'interdiction de prononcer une sanction non prévue par les textes (sanctions financières)

CAA Marseille 05MA00030 du 08.02.2008

CAA Marseille 09MA01777 du 05.07.2011 Commune de Martigues

Remarque :

Dans le cas où la délibération a prévu que le régime indemnitaire soit modulé en fonction de la manière de servir, l'autorité territoriale peut donc se fonder sur ce critère et prendre en compte notamment les attitudes sanctionnées disciplinaires pour moduler le montant des primes et indemnités liées à la manière de servir en faisant, à cette occasion, un examen individuel des mérites de l'agent.

CAA Nancy 94NC00042 du 16.11.1995

A été jugé illégal, le fait de prévoir que le régime indemnitaire sera automatiquement réduit en cas de sanctions disciplinaire car cela méconnaît la répartition des compétences entre l'organe délibérant et l'autorité territoriale.

CAA PARIS 19PA00943 du 11.03.2020

Une appréciation limitée dans le temps

Rien dans la réglementation ne vient déterminer une date à laquelle le régime indemnitaire doit être fixé ainsi que la périodicité de versement de ce dernier.

Toutefois, dès lors que la délibération a prévu que le montant serait fixé en fonction de la manière de servir évaluée au regard de l'entretien professionnel qui a lieu chaque année et annuellement, l'autorité territoriale ne peut fonder une décision de diminution du régime indemnitaire sur des faits trop anciens. En l'espèce, l'autorité territoriale avait fondé notamment sa décision de diminution du régime indemnitaire pour l'année 2015 sur des faits révélés en 2011.

CAA Nancy 18NC01415 du 08.04.2020

Le cas particulier des avantages collectivement acquis

La modulation des avantages collectivement acquis ne pourra se faire que si elle a été prévue avant le 26 janvier 1984 et selon les critères de modulation fixés avant cette date.

De plus, les critères de modulation institués avant le 26 janvier 1984 ne sont plus révisables par l'organe délibérant, il ne peut ni les supprimer, ni les rajouter, ni les modifier.

CE 97549 du 01.10.1993

CE 105003 du 15.02.1995

Si les avantages collectivement acquis ne peuvent plus être modifiés, ils peuvent toutefois être supprimés par délibération.

CE 287771 du 21.03.2008 Commune de Bergheim

QE 98440 du JO AN du 07.02.2017 – page 1116

Les règles

Absence de droit au versement du régime indemnitaire dans certaines situations de congés

Pour certains congés, les textes législatifs ou réglementaires prévoient le sort du traitement mais pas celui du régime indemnitaire, sont concernés :

- le congé de maladie ordinaire

Art L. 822-3 – Code général de la fonction publique

- le congé de longue maladie

Art L. 822-8 – Code général de la fonction publique

- le congé de longue durée

Art L. 822-15 – Code générale de la fonction publique

- le congé au fonctionnaire invalide pour faits de guerre

Art L. 822-26 – Code générale de la fonction publique

- le congé pour invalidité temporaire imputable au service

Art L. 822-22 – Code générale de la fonction publique

Lorsqu'aucune condition de maintien du versement du régime indemnitaire n'est prévue par les textes, il n'est pas acquis. Ils ne peuvent alors pas bénéficier automatiquement de son maintien.

Art L. 822-27 – Code général de la fonction publique

CE 221334 du 10.01.2003 Ministre de l'intérieur c/M.Laureau

Dès lors, l'assemblée délibérante ou le conseil d'administration peut définir expressément :

- les cas de maintien ou de suspension du versement du régime indemnitaire
- la proportion dans laquelle ce maintien ou cette suspension s'effectue
- la durée de maintien ou de suspension du versement du régime indemnitaire

Remarque :

A défaut de précision de maintien du versement du régime indemnitaire dans la délibération, celui-ci devra être suspendu dès le 1^{er} jour d'absence.

L'application des règles de maintien de la fonction publique d'Etat à la fonction publique territoriale

Dans la fonction publique d'Etat, les primes suivent le sort du traitement dans les cas suivants :

- temps partiel thérapeutique (TPT)
- période préparatoire au reclassement (PPR)
- congé pour maladie ordinaire (CMO)
- congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)
- congés liés à la parentalité : maternité, naissance, arrivée d'un enfant en vue de son adoption, d'adoption, paternité et d'accueil de l'enfant,

Art 1^{er} – Décret n° 2010-997 du 26.08.2010

Toutefois, l'agent bénéficiant d'un congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie, à la suite d'une demande présentée durant l'un des congés ouvrant droit au maintien, conserve le bénéfice des primes et indemnités qui avaient été maintenues durant ce congé initial.

Art 2 – Décret n° 2010-997 du 26.08.2010

Exemple : un agent bénéficie d'un an de congé de maladie ordinaire puis d'un congé de longue maladie. La 1^{ère} année de congé de maladie ordinaire est requalifiée en congé de longue maladie. Pendant le congé de maladie ordinaire il a perçu son régime indemnitaire en totalité pendant 3 mois, puis pour moitié pendant 9 mois. Bien que cette 1^{ère} année soit requalifiée en congé de longue maladie pendant

lequel il ne peut pas percevoir de régime indemnitaire, il est interdit de lui demander le remboursement des primes et indemnités qu'il a perçu pendant le congé de maladie ordinaire.

Remarque :

Aucun texte ne vient transposer directement le décret n° 2010-997 de la fonction publique d'Etat à la fonction publique territoriale.

[QE 102370 JO AN du 05.07.2011- page 7184](#)

Cependant, la Direction Générale des Collectivités Territoriales estime qu'en application du principe de parité, le régime indemnitaire des agents territoriaux ne peut pas être plus favorable que celui des agents de la fonction publique d'Etat :

- tant sur les montants plafonds ;
- que sur les conditions de versement en cas de congé de maladie.

[Point 20 de la FAQ de la DGCL du 03.10.2019 sur le RIFSEEP](#)

Ainsi, l'organe délibérant peut fixer des conditions de maintien du versement du régime indemnitaire qu'il souhaite tout en respectant celles prévues dans la fonction publique d'Etat par le décret n° 2010-997. Il peut donc :

- suspendre en totalité le versement du régime indemnitaire pendant les congés précités ;
- maintenir dans des proportions inférieures à celles de la fonction publique d'Etat, le versement du régime indemnitaire pendant les congés précités ;
- maintenir le versement du régime indemnitaire dans des conditions identiques à la fonction publique d'Etat.

[QE 20512 du 26.11.2019 JO AN – page 10292](#)

A retenir :

S'agissant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) du RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat, ont été jugées illégales :

- une délibération qui prévoit que l'IFSE suit le sort du traitement en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie

[CAA Paris 20PA01766 du 09.04.2021](#)

- une délibération qui prévoit le maintien de plein droit de l'IFSE en cas de congé de longue durée ou de longue maladie

[CE 448779 du 22.11.2021](#)

En pratique :

Les organes délibérants ne peuvent pas moduler le régime indemnitaire :

- afin de valoriser l'assiduité des agents en faisant varier le montant du CIA selon le nombre de jours d'absence des agents au cours d'une année.

[CAA Versailles 18VE04033 du 31.08.2020](#)

- afin de valoriser le présentisme de l'agent en instituant une bonification financière forfaitaire de 100 euros pour tous les agents n'ayant eu aucune journée de CMO, CLM, CLD ou pour enfant malade

[CAA Marseille 10MA02791 du 06.03.2013](#)

Les exceptions

Dans tous les cas prévus ci-après, il semble sous réserve de l'interprétation du juge, que l'organe délibérant ne puisse pas modifier les règles citées ci-dessous. Elles s'appliquent automatiquement. Il semble toutefois opportun de les rappeler dans la délibération.

Situations où le versement du régime indemnitaire est maintenu par les textes

Les congés liés à la parentalité

Depuis le 8 août 2019, le régime indemnitaire suit le sort du traitement durant les congés liés aux responsabilités parentales à savoir : le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, le congé d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Pendant ces derniers, l'agent perçoit son traitement en totalité, il percevra donc son régime indemnitaire également dans son intégralité, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent territorial et des résultats collectifs du service.

Art L. 714-6 – Code général de la fonction publique

La prime de responsabilités des emplois administratifs de direction

Le versement de cette prime est maintenu dans les cas suivants : congé annuel, congé pris dans le cadre d'un compte épargne-temps, congé de maladie ordinaire, congé de maternité, congé pour invalidité temporaire imputable au service.

Art 3 al 1 – Décret n° 88-631 du 06.05.1988

Situations où le versement du régime indemnitaire est suspendu par les textes

Le jour de carence

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les agents publics, fonctionnaires et contractuels de droit public, placés en congé de maladie ordinaire ne perçoivent plus leur rémunération au titre du 1^{er} jour de ce congé, hormis le supplément familial de traitement. Le régime indemnitaire ne doit donc pas être versé lors du jour de carence.

Art L. 822-27 – Code général de la fonction publique

Art 115 – Loi n° 2017-1837 du 30.12.2017

La suspension en cas de faute disciplinaire

Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement.

Dans cette situation, il semble sous réserve de l'interprétation du juge, que les primes et indemnités ne peuvent pas lui être versées pendant la période de suspension.

Art L. 531-1 al 2 – Code général de la fonction publique

En cas de récurrence de non transmission d'un arrêt de travail plus de 48 heures après son établissement

Sous réserve pour l'employeur d'avoir respecté la procédure prévue à l'article 15 du décret n° 87-602, dès lors que l'agent fait parvenir un nouvel arrêt de travail au-delà de 48 heures suivant son établissement et que la période des 24 mois suivant l'établissement du 1^{er} arrêt de travail considéré n'a pas expiré, sa rémunération est réduite de moitié, y compris s'il est à demi-traitement.

Parmi les éléments de rémunération qui font l'objet de cette réduction figure les primes et indemnités sauf :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- les primes et indemnités liées à l'organisation du travail ;
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- la part ou l'intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et la manière de servir ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;

Art 15 – Décret n° 87-602 du 30.07.1982

En cas de non présentation à un contrôle médical auprès d'un médecin agréé

Sous réserve pour l'employeur d'avoir informé l'agent en amont de la visite de ce risque et d'avoir respecté l'ensemble de la procédure de convocation à une contre-visite, l'agent qui se soustrait volontairement et sans motif valable à un tel contrôle encourt la suspension du versement de sa rémunération, y compris des primes et indemnités.

Art 15 – Décret n° 87-602 du 30.07.1987

En cas de service non fait

Lorsqu'il y a absence de service fait, les primes et indemnités diverses versées aux agents publics territoriaux ne seront pas versées au prorata de la durée du service non fait.

Art L. 711-1 – Code général de la fonction publique
CE 71710 du 22.03.1989

Le régime indemnitaire et la carrière

En cas d'avancement d'échelon

L'avancement d'échelon est lié à l'ancienneté de l'agent et pour certains cadres d'emplois en fonction de la valeur professionnelle et selon des modalités de contingentement. Il n'implique pas un changement de fonction. Il se traduit uniquement par une augmentation du traitement, il n'a pas d'incidence sur le régime indemnitaire.

Art L. 522-2, L 522-3 et L 522-10 – Code général de la fonction publique

En cas d'avancement de grade

Lorsqu'un agent remplit les conditions pour avancer de grade et que l'autorité territoriale souhaite le nommer par ce dispositif, l'agent doit accepter l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade.

Art L. 522-29 – Code général de la fonction publique

En conséquence et en application des observations précitées, et notamment pour les primes liées aux fonctions aux sujétions, le régime indemnitaire de l'agent doit être revu.

En cas de promotion interne

Tout comme pour l'avancement de grade, la promotion interne permet d'accéder à des fonctions et à un emploi du cadre d'emplois supérieur. L'agent qui sera promu devra effectuer les missions afférentes à son nouveau cadre d'emplois et grade telles que mentionnées dans les statuts particuliers.

En conséquence, le régime indemnitaire de l'agent précité semble devoir évoluer lorsqu'il est promu via la promotion interne et plus particulièrement pour les primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions ou attribuées pour certaines fonctions.

Rappel :

Pour le RIFSEEP, le réexamen de la part de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est expressément prévu en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Article 3 3° – Décret n° 2014-513 du 20.05.2014

Rappel :

En cas d'avancement de grade ou de changement de corps ou de cadre d'emplois, pour les agents déchargés totalement de fonction ou mis à disposition d'une organisation syndicale, le montant des primes et indemnités est déterminé selon les modalités applicables aux agents détenant le grade dont il devient titulaire.

Article 9 – Décret n° 2017-1419 du 28.09.2017

Le régime indemnitaire en cas de mobilité

Il convient de rappeler ici que le régime indemnitaire n'est pas un droit acquis aux agents.

En cas de changement d'affectation interne

Le changement d'affectation n'a pas d'incidence sur les éléments obligatoires de sa rémunération (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement). Cependant, s'agissant du régime indemnitaire, son montant peut être modifié du fait des nouvelles fonctions occupées.

CAA LYON 19LY01838 du 15.04.2021

En cas de mutation

En cas de mutation, l'agent bénéficie du régime indemnitaire mis en place par son employeur d'accueil. Il ne peut pas exiger que le montant de régime indemnitaire qu'il percevait dans sa collectivité d'origine lui soit maintenu.

En cas de détachement

Le fonctionnaire détaché est soumis aux dispositions régissant son emploi de détachement, il ne peut pas prétendre au maintien du régime indemnitaire perçu dans sa collectivité d'origine mais peut bénéficier de celui de son employeur d'accueil.

Art L. 513-3 – Code général de la fonction publique

En cas d'intégration directe

L'intégration directe permet à un fonctionnaire titulaire de changer de corps ou de cadre d'emplois dans le cadre d'une mobilité sans détachement préalable. Il est donc soumis directement aux règles de son corps ou cadre d'emplois d'accueil, il ne peut pas prétendre au maintien du régime indemnitaire perçu dans son corps ou cadre d'emplois d'origine mais peut bénéficier de celui de son corps ou cadre d'emplois d'accueil.

En cas de mise à disposition

Le fonctionnaire mis à disposition continue à percevoir la rémunération correspondant à son grade ou à l'emploi qu'il occupe dans son administration ou son établissement d'origine. Pendant la mise à disposition il perçoit donc le régime indemnitaire de son administration d'origine.

Art L. 512-6 – Code général de la fonction publique

Art 9 alinéa 1 – Décret n° 2008-580 du 18.06.2008

Remarque :

L'organisme d'accueil peut verser un complément de rémunération (qui doit être une prime prévue par la délibération instituant le régime indemnitaire dans le cas d'une mise à disposition auprès d'un employeur public) à l'agent mis à disposition uniquement pour un élément qui ne serait pas compensé par le régime indemnitaire versé par sa collectivité d'origine.

Art 9 alinéas 2 et 3 – Décret n° 2008-580 du 18.06.2008

En cas de reclassement pour inaptitude physique

Aucune disposition relative au reclassement pour inaptitude physique n'indique le sort du régime indemnitaire dans ce cas. Toutefois, le reclassement pour inaptitude physique pouvant être réalisé par le concours, le détachement et l'intégration directe, il semble que les règles relatives à ces dispositifs en matière de régime indemnitaire s'appliquent.

Art L. 826-2 à L. 826-9 – Code général de la fonction publique

Le régime indemnitaire et autres situations administratives

En cas de disponibilité

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. En position de disponibilité, l'agent cesse de percevoir une rémunération puisqu'il n'effectue aucun service, il ne peut donc pas prétendre au versement du régime indemnitaire pendant cette période.

Art L. 514-1, L. 711-1 et L. 712-1 – Code général de la fonction publique

En cas de congé parental

L'agent en congé parental est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. Dès lors, l'agent cesse de percevoir une rémunération puisqu'il n'effectue aucun service, il ne peut donc pas prétendre au versement du régime indemnitaire pendant cette période.

Art L. 515-1, L. 711-1 et L. 712-1 – Code général de la fonction publique

En cas de détachement sur un emploi fonctionnel

Les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel peuvent bénéficier du régime indemnitaire afférent à leur grade d'origine.

Art 13-1 – Décret n°87-1101 du 30.12.1987

Art 12-1 – Décret n°90-128 du 09.02.1990

En cas d'autorisations spéciales d'absences

Aucun texte n'est venu indiquer le sort du régime indemnitaire lors de l'octroi d'une autorisation spéciale d'absence, il semblerait sous réserve de l'interprétation du juge et dans l'attente de la parution du décret sur ces dernières que la délibération fixant le régime indemnitaire précise si le versement est maintenu ou suspendu pendant ces périodes.

En cas de temps partiel thérapeutique

Le maintien du régime indemnitaire n'est pas prévu par les textes, il appartient à l'organe délibérant de fixer les conditions de maintien ou de suspension du régime indemnitaire pendant cette période.

Art L. 823-4 – Code général de la fonction publique

Remarque :

Dans la fonction publique d'Etat en cas de temps partiel thérapeutique, les primes suivent le sort du traitement, le traitement étant maintenu en totalité, les primes et indemnités sont également versées dans leur intégralité.

En cas de Période Préparatoire de Reclassement (PPR)

Pendant la PPR, le fonctionnaire est en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine et perçoit le traitement correspondant ainsi que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et le complément de traitement indiciaire prévu par le décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics.

Art L. 826-2 – Code général de la fonction publique

Art 2-1 alinéa 3 – Décret n° 85-1054 du 30.09.1984

L'attribution d'un régime indemnitaire est laissée à la libre appréciation de l'employeur, à l'exclusion des indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions (NBI, heures supplémentaires...).

Fiche n° 4 – Circulaire n° 19-005296-D du 30.07.2019

FAQ relative à la mise en œuvre de la PPR sur le site internet de la Direction Générale des Collectivités Territoriales – point 9

En pratique :

Si l'employeur territoriale souhaite maintenir le versement du régime indemnitaire à l'agent qui bénéficie d'une PPR, il semblerait donc, à la lecture de la FAQ de la DGCL, que cela soit prévu dans la délibération fixant le régime indemnitaire.

Remarque :

Compte-tenu que pour bénéficier de la Période Préparatoire au Reclassement, l'agent a été déclaré inapte définitivement aux emplois de son grade, il semble donc difficile de lui maintenir le régime indemnitaire afférent à son grade d'origine notamment pour les primes et indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions.

Le régime indemnitaire et le droit syndical

En cas de décharge d'activité totale ou de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale

L'agent, totalement déchargé de fonction ou mis à disposition, conserve le bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des **primes et indemnités attachées à l'emploi** qu'il occupait avant d'être déchargé (au taux qu'il percevait effectivement), à l'exception de celles :

- représentatives de frais, dès lors qu'aucun frais professionnel n'est engagé par l'agent ;
- liées au dépassement effectif du cycle de travail qui ne sont pas versées à l'ensemble des agents du corps ou cadre d'emplois ;
- liées à des horaires de travail atypiques lorsqu'elles ne sont pas versées à la majorité des agents de la même spécialité ou, à défaut, du même corps ou cadre d'emplois ;
- tenant au lieu d'exercice effectif des fonctions, lorsque le changement de résidence administrative ou de domicile de l'agent concerné ne justifie plus le versement de celles-ci. Les fractions non échues à la date de la décharge d'activité de service ne font pas l'objet de versement à l'agent, qui n'est pas tenu de rembourser celles perçues avant cette date ;
- soumises à l'avis d'une instance et attribuées pour une durée déterminée une fois le délai d'attribution expiré.

Il se voit également attribuer le montant moyen attribué aux agents du même cadre d'emplois relevant de la même autorité de gestion pour **les primes et indemnités modulées en fonction de l'engagement professionnel ou de la manière de servir** (exemple : la part CIA du RIFSEEP).

Si l'activité syndicale lui fait perdre l'attribution d'un logement de fonction, l'agent bénéficie des primes et indemnités équivalent à celui qui lui aurait été attribué en tant qu'agent non logé.

Art 7 – Décret n° 2017-1419 du 28.09.2017

Par ailleurs, l'intéressé se voit appliquer :

- les évolutions du régime indemnitaire servi aux agents du même cadre d'emplois, relevant de la même autorité de gestion, exerçant effectivement leurs fonctions à temps plein et occupant un emploi comparable à celui précédemment occupé sous réserve que ces évolutions lui soit favorable ;
- les évolutions du régime indemnitaire postérieur à son activité syndicale (création ou suppression d'une prime) sur la base du montant moyen attribué aux agents occupant à temps plein un emploi

comparable à celui que l'agent occupait précédemment. Lorsque cette évolution du régime indemnitaire implique la suppression concomitante d'une prime ou d'une indemnité, celle-ci cesse d'être versée à l'agent.

A défaut d'emploi comparable, le montant indemnitaire versé à l'agent concerné correspond à la moyenne des montants servis aux agents du même grade exerçant leurs fonctions à temps plein et relevant de la même autorité de gestion.

Art 8 – Décret n° 2017-1419 du 28.09.2017

A la fin de la décharge d'activité ou de la mise à disposition auprès d'une organisation syndicale

L'agent est réintégré dans un emploi et perçoit les primes et indemnités attachées à cet emploi.

Il bénéficie d'un montant indemnitaire au moins équivalent à celui de la moyenne des montants servis aux agents relevant de la même autorité de gestion occupant un emploi comparable au sien, dans les limites des plafonds réglementaires.

Ce montant cesse d'être versé dès lors que son bénéficiaire change de fonctions.

Art 10 – Décret n° 2017-1419 du 28.09.2017

Pour les agents déchargés de service ou mis à disposition partiellement pour une durée comprise entre 70% et 99% d'un temps complet

Ils ont droit au versement de l'ensemble des primes et indemnités attachées à leur grade ou aux fonctions qu'ils continuent d'exercer.

Le taux appliqué à ces primes et indemnités est celui correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein.

Art 12 – Décret n° 2017-1419 du 28.09.2017